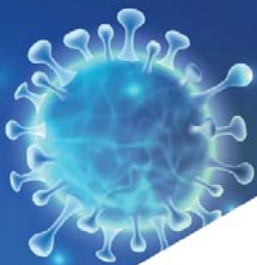
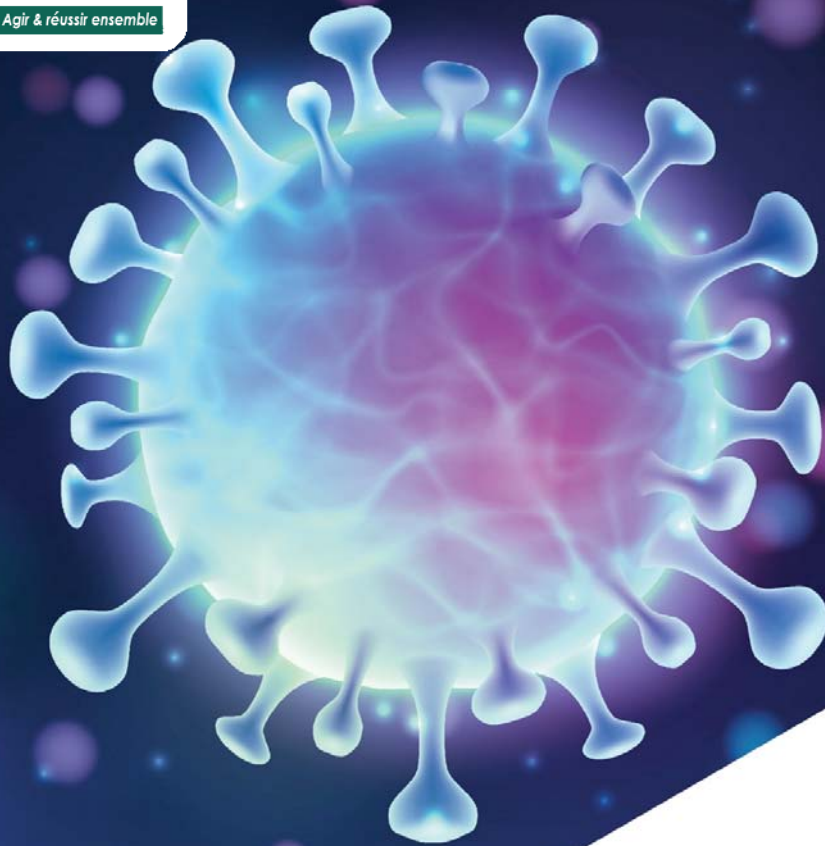




Organisation
internationale
du Travail



GROUPEMENT
INTER-PATRONAL
DU CAMEROUN
Agir & réussir ensemble



► **Gestion des lieux de travail
en période de COVID-19:
guide de l'employeur**

Avril 2020

► Comment utiliser ce guide

Ce guide élaboré à l'intention des employeurs s'appuie sur les ressources, les guides et les directives publiés par l'Organisation mondiale de la santé (OMS), par les organisations d'employeurs et d'entreprises (OE), et fait tout particulièrement référence à une publication de la Chambre de commerce et d'industrie australienne (ACCI), *Covid-19 Employers Guides: Managing your workplace in the face of the outbreak*. Ce guide a été élaboré à l'intention des employeurs et des organisations d'employeurs et d'entreprises du monde entier qui doivent s'adapter aux changements induits par la pandémie de COVID-19.

Ce guide a été préparé par le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) de l'Organisation internationale du Travail pour servir de référence générale aux organisations d'employeurs et d'entreprises qui pourront le diffuser dans les milieux d'affaires de leur pays. Les OE devront adapter le guide en ajoutant les lois et réglementations nationales pertinentes, ainsi que les politiques, instructions et directives des autorités locales et nationales; en indiquant au chapitre 7 les ressources et les contacts utiles; en complétant les encadrés où doivent figurer des informations nationales; et en effectuant tout autre changement nécessaire pour s'adapter au contexte local et être utile aux entreprises membres.

► Remerciements

Miaw Tiang Tang a préparé le guide qui a été révisé par une équipe d'ACT/EMP: Jae-Hee Chang, Adam Greene, Ravi Peiris, Vanessa Phala, Gary Rynhart et Andrés Yurén.

Sommaire

Introduction	4
1. Comment l'employeur peut-il protéger les travailleurs et le lieu de travail?	5
1.1 Comment le COVID-19 se propage-t-il?	5
1.2 Quels sont les symptômes du COVID-19?	5
1.3 L'employeur doit-il fournir des informations à ses employés?	5
1.4 Quel est le type d'informations sanitaires à fournir aux travailleurs?	6
1.5 Que doit faire l'employeur pour préserver la sécurité et l'hygiène au travail?	7
1.6 Qu'est-ce que la distanciation sociale ou distanciation physique?	7
1.7 Comment l'employeur peut-il gérer et contrôler le risque de COVID-19 au travail?	8
1.8 Quelles sont les obligations des travailleurs en matière de sécurité et de santé?	8
1.9 Le COVID-19 est-il couvert par le régime d'indemnisation des travailleurs?	9
2. Quelles sont les responsabilités de l'employeur?	11
2.1 Préserver un lieu et un environnement de travail sûrs et sains	11
2.2 Gérer les travailleurs qui sont malades ou qui peuvent avoir été exposés	11
2.3 Donner des instructions aux travailleurs	20
2.4 Faut-il autoriser les visiteurs sur le lieu de travail?	22
3. Le télétravail est-il une solution?	23
3.1 Que doit prendre en compte l'employeur avant d'appliquer une politique de télétravail?	23
3.2 Quel est l'équipement à fournir aux travailleurs pour leur permettre de travailler depuis chez eux (télétravail)?	24
3.3 Quelles sont les précautions à prendre si les travailleurs utilisent des ordinateurs et des technologies numériques pour travailler à domicile?	24
3.4 Quels moyens de communication et autres types d'aide faut-il mettre en place pour les télétravailleurs?	24
3.5 Les employés sont-ils couverts par le système d'indemnisation des travailleurs quand ils exercent leur activité à domicile?	25
3.6 Les employés sont-ils tenus de respecter l'instruction de l'entreprise de travailler à la maison?	25
4. L'employeur peut-il changer d'activité ou la réduire?	26
4.1 Quelles sont les alternatives si le télétravail n'est pas possible en raison de la nature de la profession et des fonctions du poste?	26
4.2 L'employeur peut-il modifier les horaires de travail ou les tableaux de service des employés?	27
4.3 L'employeur peut-il réduire ses activités en raison de la baisse des commandes?	27
4.4 Licenciements	28

5. Que faire si les entreprises doivent fermer?	30
5.1 Dans quelles circonstances, les entreprises seront-elles contraintes de fermer?	30
5.2 L'employeur peut-il mettre temporairement ses employés en chômage technique sans rémunération?	30
6. Comment éviter les plaintes pour discrimination et protéger la vie privée des travailleurs?	32
6.1 Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation en lien avec le COVID-19?	32
6.2 Comment l'employeur peut-il limiter le risque de plaintes pour discrimination illicite?	33
6.3 L'employeur a-t-il le droit de recueillir des informations personnelles auprès des travailleurs ou des visiteurs?	33
7. Ressources et contacts utiles	35
7.1 Principales ressources	35
7.2 Principaux contacts	35
Références et ressources	36

Introduction

L'explosion récente de la pandémie de coronavirus (COVID-19) est une situation inédite à l'échelle mondiale. L'Organisation mondiale de la santé (OMS) et les autorités sanitaires du monde entier prennent des mesures pour ralentir l'apparition du COVID-19 et réduire les taux d'infection. Une série de politiques et de mesures sont prises par les gouvernements nationaux – fermeture des frontières, quarantaines obligatoires, restrictions à la circulation, interdiction des grands rassemblements, confinement de villes ou de pays entiers – qui entraînent de vastes changements dans la vie quotidienne et pour l'activité des entreprises.

Si de nombreuses entreprises élaborent et appliquent des plans de continuité de l'activité pendant la pandémie actuelle, tous les employeurs doivent se préparer correctement pour faire face à mesure que s'étend la pandémie de COVID-19, y compris en se préparant à réduire leurs activités ou à d'éventuelles fermetures obligatoires d'entreprises.

Que doivent faire les employeurs? Ce guide a été élaboré par l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour aider les employeurs à gérer leur lieu de travail pendant la pandémie: gérer votre entreprise, protéger vos employés, et pour répondre aux questions que se posent les employeurs sur les relations professionnelles et la sécurité et la santé au travail.

Ce guide se compose d'une série de questions et de réponses qui abordent les principaux problèmes d'emploi et de sécurité. Comme la situation évolue sans cesse, les employeurs doivent se tenir informés des changements et des dernières informations publiées par l'OMS et les autorités locales et nationales de leurs pays respectifs. En outre, les employeurs doivent toujours être conscients de leurs obligations légales dans le cadre des lois et réglementations pertinentes, des contrats et conventions collectives qui les concernent, et doivent demander des conseils juridiques en cas de besoin.

Pour faire face au COVID-19, les employeurs doivent:

- ▶ suivre les conseils des autorités locales et nationales, y compris sur les modalités de travail, et communiquer les informations essentielles à leur personnel;
- ▶ évaluer les risques possibles de perturbations de l'activité;
- ▶ réviser ou établir un **plan de continuité d'activité** conforme aux recommandations faites par les autorités locales et nationales afin d'améliorer la résilience des entreprises et de soutenir les travailleurs et leurs familles;
- ▶ identifier et atténuer les risques découlant de l'exposition au COVID-19 pour les travailleurs et les autres personnes en lien avec le lieu de travail;
- ▶ promouvoir l'hygiène et appliquer le principe de distanciation sociale ou distanciation physique sur le lieu de travail; analyser la responsabilité de l'entreprise pour l'indemnisation des travailleurs, notamment dans les secteurs où l'exposition professionnelle au COVID-19 est forte;
- ▶ demander des conseils et de l'aide auprès des OE qui peuvent faire remonter les préoccupations auprès du gouvernement et formuler des mesures stratégiques qui favorisent la résilience et la pérennité des entreprises.

Les conseils et orientations de ce guide sont subordonnés aux lois et pratiques nationales.

► 1. Comment l'employeur peut-il protéger les travailleurs et le lieu de travail?

De manière générale, l'employeur a le devoir de garantir la sécurité et la santé de ses employés et des autres personnes présentes sur le lieu de travail. Cela consiste à offrir et à conserver un environnement de travail sans risque pour la sécurité et la santé et des installations permettant aux travailleurs d'effectuer leur travail, dans la mesure du raisonnable¹. La plupart des législations nationales relatives à la santé et à la sécurité au travail contiennent des dispositions de ce type.

Le COVID-19 est la maladie infectieuse causée par le dernier coronavirus découvert. Que doit faire l'employeur pour protéger la sécurité et la santé de ses employés et du lieu de travail face à la pandémie de COVID-19? Ce chapitre présente une série de questions et de réponses pour aider les employeurs à comprendre les risques, à les gérer et à les atténuer pour protéger leurs employés et leur lieu de travail.

1.1 Comment le COVID-19 se propage-t-il?

Selon l'OMS, quand une personne contaminée par le COVID-19 tousse ou éternue, elle projette des gouttelettes contenant le virus. La plupart de ces gouttelettes tombent sur les surfaces et les objets à proximité – comme les bureaux, les tables ou les téléphones. Les travailleurs peuvent attraper le virus en touchant des surfaces ou des objets contaminés – puis en touchant leurs yeux, leur nez ou leur bouche. S'ils se trouvent à moins d'1 mètre d'une personne atteinte du COVID-19, ils peuvent l'attraper en inhalant les gouttelettes contenues dans l'air. En d'autres termes, le COVID-19 se propage de la même manière que la grippe.

1.2 Quels sont les symptômes du COVID-19?

Selon l'OMS, les symptômes les plus courants du COVID-19 sont la fièvre, la fatigue et la toux sèche. Certaines personnes peuvent avoir des maux et des douleurs, une congestion nasale ou un écoulement nasal, des maux de gorge ou de la diarrhée. Ces symptômes sont généralement bénins et apparaissent progressivement. Certaines personnes sont infectées mais ne développent aucun symptôme et ne se sentent pas mal. La plupart des personnes contaminées par le COVID-19 éprouvent des symptômes légers et guérissent. Cependant, d'autres développent une maladie plus grave et peuvent avoir besoin de soins hospitaliers. Le risque de symptômes sévères augmente avec l'âge, chez les personnes dont le système immunitaire est affaibli et chez les personnes ayant des problèmes de santé préexistants comme le diabète, des maladies cardiaques ou pulmonaires.

1.3 L'employeur doit-il fournir des informations à ses employés?

Les travailleurs peuvent s'inquiéter au sujet de la pandémie du COVID-19 et se poser des questions sur les risques sanitaires et la modification de leurs modalités de travail ou de leur situation d'emploi. Pour garantir un flux constant et régulier d'informations partout sur le lieu de travail et prévenir le

¹ Art. 16 de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981: «Les employeurs devront être tenus de faire en sorte que, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les lieux de travail, les machines, les matériels et les procédés de travail placés sous leur contrôle ne présentent pas de risque pour la sécurité et la santé des travailleurs».

désordre, les rumeurs et la désinformation, l'employeur doit régulièrement communiquer les informations pertinentes à ses employés, en désignant si possible un membre du personnel ou un coordinateur à cet effet.

L'employeur doit:

- ▶ identifier un référent ou une équipe pour prendre en charge la communication sur le COVID-19;
- ▶ rester au fait des dernières informations émanant des autorités nationales et locales;
- ▶ fournir régulièrement des informations fiables et actualisées aux travailleurs;
- ▶ clarifier et faire connaître les procédures et les politiques de l'entreprise, y compris sur les modalités de travail flexibles, le travail à distance, les absences, le congé de maladie, le congé annuel, le licenciement, etc.

Comme la situation du COVID-19 évolue constamment, faire régulièrement le point sur le statut du COVID-19 avec les travailleurs les aidera à se sentir informés et soutenus et, en retour, à rester motivés et à s'adapter à cette période difficile.

L'employeur doit également fournir des informations fiables et actualisées à ses fournisseurs et à ses clients.

1.4 Quel est le type d'informations sanitaires à fournir aux travailleurs?

L'employeur doit fournir les informations sanitaires de base sur le COVID-19 à toutes les personnes présentes sur le lieu de travail, en s'appuyant sur les orientations données par les autorités sanitaires locales et nationales et par l'OMS (encadré 1). Par exemple, les travailleurs doivent savoir quelles sont les personnes que l'OMS a identifiées comme étant à risque de développer une maladie grave, y compris les personnes âgées et celles qui ont des problèmes de santé préexistants comme un système immunitaire affaibli.

Encadré 1: Mises à jour et orientations de l'OMS sur le COVID-19

- ▶ Orientations pour les employeurs sur la préparation du lieu de travail au COVID-19 («Getting your workplace ready for COVID-91»).
- ▶ Tableau de bord sur la «situation du nouveau coronavirus» et rapports de situation quotidiens: chiffres sur les cas confirmés et les décès par pays, régions et territoires.
- ▶ Conseils au grand public: En finir avec les idées reçues

Source: OMS, 2020a.

Diverses mesures et directives sont mises en place par les autorités pour ralentir la propagation du COVID-19. L'employeur doit prendre des mesures pour fournir les informations sanitaires suivantes à ses employés:

- ▶ la situation actuelle du virus dans le pays (pour diffuser de nouvelles informations et réfuter les mythes);
- ▶ les conseils et instructions sanitaires actualisés tels que publiés par des autorités reconnues;
- ▶ les conseils sur l'hygiène au travail et la pratique de la distanciation sociale ou distanciation physique.

1.5 Que doit faire l'employeur pour préserver la sécurité et l'hygiène au travail?

L'employeur a une responsabilité générale pour garantir un environnement de travail sûr et sain, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, y compris par des mesures destinées à contrôler la propagation des virus comme le COVID-19². Les mesures de sécurité et de santé sont spécifiques à chaque entreprise et doivent être élaborées en réponse à une évaluation des risques. Certains secteurs, comme les soins de santé et ceux où les travailleurs sont en contact étroit avec la population, exigent des mesures de contrôle et de prévention plus strictes que les autres secteurs. Le plus important est que l'employeur identifie les risques et prenne les mesures nécessaires pour contrôler et minimiser ces risques.

Chaque lieu de travail peut jouer un rôle important pour contenir l'épidémie en prenant des mesures telles que:

- ▶ organiser le travail de manière à réduire le contact personnel direct, en veillant à maintenir une distance physique sur le lieu de travail ou en instaurant des modalités de travail à distance;
- ▶ désinfecter régulièrement le lieu de travail;
- ▶ maintenir une bonne hygiène environnementale et une bonne aération intérieure;
- ▶ fournir les équipements appropriés (par ex., savon, désinfectant pour les mains, signalisation et rappels des consignes) et inciter les travailleurs à pratiquer une bonne hygiène au travail (par ex., lavage fréquent des mains, éviter de se toucher les yeux/le nez/la bouche);
- ▶ promouvoir une bonne hygiène respiratoire (par ex., en fournissant des masques faciaux aux travailleurs, surtout aux plus exposés, pour minimiser les possibilités d'infection);
- ▶ limiter ou interdire les voyages professionnels non essentiels;
- ▶ réduire les interactions avec les personnes se trouvant à l'extérieur du lieu de travail autant que possible;
- ▶ donner aux travailleurs les moyens d'agir s'ils estiment être confrontés à une situation de travail non protégée, qui présente un danger grave et imminent pour leur santé;
- ▶ élaborer des politiques et des procédures de contrôle de l'infection;
- ▶ amener les travailleurs à respecter les mesures de quarantaine, en particulier suite à un voyage vers une zone à haut risque ou après avoir été en contact avec une personne testée positive au COVID-19;
- ▶ demander aux travailleurs de rester chez eux ou de travailler depuis leur domicile s'ils ont des symptômes analogues à ceux de la grippe (ex. fièvre, toux, etc.), quel que soit leur historique de voyage ou de contact;
- ▶ se conformer aux obligations de rendre des comptes aux autorités sanitaires et aux inspections du travail selon la législation et la pratique nationales.

1.6 Qu'est-ce que la distanciation sociale ou distanciation physique?

La distanciation sociale, également appelée distanciation physique, c'est maintenir une distance d'au moins 2 mètres entre les personnes. L'objectif de la distanciation sociale est d'accroître délibérément

² Art. 16 de la convention n° 155 et Art. 3 de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

l'espace physique entre les gens afin de prévenir ou minimiser la propagation du virus. Au travail, cela veut dire:

- ▶ mettre en place des modalités de travail flexibles (ex.: télétravail);
- ▶ accroître l'espace physique entre travailleurs sur le lieu de travail;
- ▶ instaurer des réunions flexibles et fournir des services à distance (ex.: tenir les réunions par visioconférence ou par téléphone ou envisager de décaler, de reprogrammer ou d'annuler les grands rassemblements);
- ▶ changer la culture organisationnelle (ex.: arrêter de se serrer la main, prendre ses repas à son poste de travail ou à l'extérieur plutôt qu'à la cafétéria ou en salle de repos, limiter le partage de nourriture sur le lieu de travail);
- ▶ reconsidérer les voyages professionnels non essentiels;
- ▶ distribuer les produits à des points de collecte ou les livrer à domicile.

1.7 Comment l'employeur peut-il gérer et contrôler le risque de COVID-19 au travail?

L'identification et le contrôle des risques liés au COVID-19 pour les travailleurs ou les autres personnes en contact avec le lieu de travail impliquent de:

- ▶ suivre de près les conseils et directives officiels, en particulier les mises à jour fournies par l'OMS et par les autorités sanitaires locales et nationales;
- ▶ revoir les politiques et les mesures internes pour contrôler l'infection, notamment en éduquant les travailleurs aux bonnes pratiques en matière de sécurité et d'hygiène;
- ▶ s'assurer que les travailleurs sont informés des périodes de confinement/quarantaine et des exigences en application des consignes/directives des autorités nationales et locales;
- ▶ prodiguer des conseils clairs aux travailleurs pour qu'ils sachent quoi faire s'ils ne se sentent pas bien ou s'ils pensent avoir les symptômes du COVID-19;
- ▶ vérifier les dernières consignes et restrictions en matière de voyage pour quiconque prévoit de voyager à titre professionnel;
- ▶ évaluer si les activités professionnelles mettent les autres en danger;
- ▶ prévoir un plan d'urgence pour faire face aux absences du personnel et à l'augmentation de la charge de travail;
- ▶ fournir aux travailleurs les informations et les liens vers les services pertinents s'ils ont besoin d'assistance;
- ▶ contacter les services d'assistance et d'information sanitaires sur le COVID-19, au niveau local et national, pour obtenir les dernières informations et lignes directrices.

1.8 Quelles sont les obligations des travailleurs en matière de sécurité et de santé?

Les travailleurs ont la responsabilité de prendre raisonnablement soin de leur sécurité et de leur santé et de celles des autres et ont le devoir de coopérer avec leur employeur pour la mise en œuvre des mesures de prévention et de contrôle³. Cela consiste à adopter des comportements professionnels sûrs, à utiliser correctement les dispositifs de sécurité et les équipements de

³ Art. 19(a) de la convention n° 155: «les travailleurs, dans le cadre de leur travail, coopéreront à l'accomplissement des obligations incombant à l'employeur».

protection, à appliquer de bonnes pratiques d'hygiène telles que le lavage fréquent des mains, pour se protéger contre les infections.

Les travailleurs sont aussi dans l'obligation d'informer leur employeur s'ils savent être porteurs d'une maladie, ou d'un handicap physique ou mental quelconque, susceptible d'affecter l'exécution de leur travail ou de mettre en péril la sécurité, la santé et le bien-être des autres personnes sur le lieu de trava⁴. Les travailleurs ont le devoir de se protéger eux-mêmes et les autres, ce qui est particulièrement important dans la situation actuelle.

1.9 Le COVID-19 est-il couvert par le régime d'indemnisation des travailleurs?

L'assurance pour l'indemnisation des travailleurs fournit une aide aux travailleurs victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle⁵. La question de la couverture ou non des effets du COVID-19 par le régime d'indemnisation des travailleurs est une question juridique qui varie selon la juridiction et les circonstances. L'employeur doit définir la situation prévalant dans son pays puisque toute demande d'indemnisation des travailleurs nécessitera une enquête factuelle et que certaines catégories de travailleurs sont plus vulnérables et peuvent être protégées dans le cadre de législations particulières.

Le BIT a identifié des groupes de personnes qui sont particulièrement vulnérables au COVID-19 (encadré 2).

Encadré 2: Personnes particulièrement vulnérables au COVID-19 identifiées par le BIT

- ▶ Les jeunes qui sont déjà confrontés à des taux de chômage et de sous-emploi élevés.
- ▶ Les femmes surreprésentées dans les secteurs les plus touchés (ex.: services) ou les professions qui sont en première ligne pour gérer la pandémie (ex.: infirmières).
- ▶ Les travailleurs non protégés, y compris les travailleurs indépendants.
- ▶ Les travailleurs migrants.

Source: BIT, 2020a.

Critères d'indemnisation selon la législation nationale

Le Coronavirus n'est pas considéré comme une maladie professionnelle par la législation Camerounaise. La Loi n° 77-11 du 13 juillet 1977 portant réparation et prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles définit ce qui entre dans la catégorie des maladies professionnelles. Selon celle-ci, il doit y avoir un lien de causalité entre la maladie et l'activité professionnelle. Elle doit par conséquent figurer dans la liste des maladies professionnelles indemnissables définies par l'Arrêté 055/MINTSS/SG/DSST du 06 octobre 2009. Cette définition fait échapper le Covid 19 de la maladie professionnelle. En effet, même si le Covid 19 est contracté dans le cadre du milieu de travail, ce qu'il faudra établir, il n'est pas généré par

⁴ Art. 19(f) de la convention n° 155.

⁵ Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et maladies professionnelles, 1964. Si les travailleurs contractent une maladie professionnelle, ils doivent se voir attribuer le droit à des prestations et des soins médicaux.

l'exécution du travail. Le régime des accidents du travail et maladies professionnelles géré par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) ne lui est donc pas applicable sur le principe.

Toutefois, le COVID-19 a été déclarée pandémie et le Gouvernement qui a décidé de la prise en charge totale dans les hôpitaux et Centres agréées à cet effet. (Cf la Déclaration Spéciale du Premier Minsitre Chef du Gouvernement du 17 Mars 2020)

Cependant l'Article. 101 (1) du Code du Travail donne obligation à l'employeur de fournir les soins à l'employé, son ou ses conjoints ou ses enfants déplacé pour exécuter un contrat de travail nécessitant l'installation de ce travailleur hors de sa résidence habituelle.

Que le COVID-19 soit couvert par l'indemnisation des travailleurs ou non, l'employeur doit être attentif à se prémunir contre le risque de voir ses employés contracter le COVID-19 au travail et doit s'assurer que toutes les mesures pratiques nécessaires pour lutter contre le COVID-19 sont bien prises. Si l'employeur est préoccupé par ce problème, il lui est recommandé de chercher des conseils juridiques en fonction de sa situation particulière.

► 2. Quelles sont les responsabilités de l'employeur?

2.1 Préserver un lieu et un environnement de travail sûrs et sains

Quelles sont les responsabilités de l'employeur concernant le COVID-19 sur le lieu de travail?

Même s'il n'existe pas de législation particulière imposant des responsabilités à l'employeur concernant le COVID-19 au travail, la plupart des législations nationales relatives à l'emploi et à la SST obligent l'employeur à offrir et à maintenir, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, un lieu de travail sûr pour garantir la sécurité et la santé des travailleurs et des autres personnes présentes sur le lieu de travail. Cela consiste à offrir et préserver un milieu de travail exempt de risques pour leur sécurité et leur santé, y compris en identifiant les risques associés à une possible exposition au COVID-19 et en adoptant les mesures nécessaires pour maîtriser ces risques (voir sections 1.5–1.7 pour plus de détails sur les mesures à prendre par l'employeur).

L'employeur est tenu d'informer les travailleurs de manière adéquate des risques pour la santé inhérents à leur travail⁶, de consulter les travailleurs sur les aspects de SST liés à leur travail⁷ et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, de fournir des vêtements et un équipement de protection appropriés sans frais pour le travailleur⁸.

L'employeur doit aussi connaître les dernières politiques et directives adoptées par les autorités locales ou nationales qui demandent aux employeurs d'observer certaines pratiques professionnelles ou modalités de travail comme le télétravail, la seule vente à emporter pour les restaurants et cafés, ou même l'ordre de fermer les entreprises dont les activités ne sont pas essentielles.

En bref, même en l'absence de toute obligation statutaire, l'employeur doit malgré tout élaborer un plan d'action afin de protéger la sécurité et la santé des travailleurs et de réduire ou éliminer les risques de propagation du COVID-19.

2.2 Gérer les travailleurs qui sont malades ou qui peuvent avoir été exposés

(a) Que doit faire l'employeur si un travailleur ne se sent pas bien et souffre de symptômes de type grippal?

Selon l'OMS, les symptômes les plus courants du COVID-19 sont la fièvre, la fatigue et la toux sèche. Certains patients peuvent avoir des maux et des douleurs, une congestion ou un écoulement nasal, des maux de gorge ou de la diarrhée. Ces symptômes sont généralement bénins et progressifs. Si des travailleurs présentent ces symptômes, ils doivent être dirigés pour avis vers l'autorité sanitaire locale ou nationale et consulter un médecin d'urgence s'ils sont suspectés d'avoir contracté le virus du COVID-19.

La santé et la sécurité du personnel et de ceux avec lesquels ils entrent en contact doivent être une priorité absolue de l'employeur. Elles doivent dicter l'approche qu'adopte l'employeur pour répondre à ses employés susceptibles d'avoir été exposés au COVID-19.

⁶ Paragr. 22 de la recommandation (n° 171) sur les services de santé, 1985.

⁷ Art. 19(e) de la convention n° 155.

⁸ Articles 16(3) et 21 de la convention n° 155.

Les travailleurs peuvent se prévaloir d'un congé de maladie s'ils s'absentent de leur travail pour cause de maladie à coronavirus COVID-19. Les travailleurs peuvent avoir droit à un congé de maladie rémunéré (y compris un congé d'hospitalisation) en vertu de la législation du travail applicable, des conditions prévues par leur contrat ou leur convention collective.

Les conditions du congé maladie prévues par la législation nationale

Le Code du Travail Camerounais a règlementé le congé maladie dans les articles 32 et 89 alinéa 3 qui dispose que : « Pour la détermination du droit au congé, sont considérés comme période de service effectif :

- a) les périodes d'indisponibilité pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- b) dans la limite de six (6) mois, les absences pour maladies médicalement constatées dans les conditions prévues à l'article 32 ci-dessus... »

L'Article 32 précise le contrat est suspendu pendant la durée de l'absence du travailleur dans le cas d'une maladie dûment constatée par un médecin agréé par l'employeur ou relevant d'un établissement hospitalier reconnu par l'État, durée limitée à six (6) mois ; ce délai est prorogé jusqu'au remplacement effectif du travailleur. La majeure partie des conventions collectives nationales requièrent l'information consécutive de l'employeur, et la production d'un certificat médical dans de brefs délais sauf force majeure.

Pendant cette période, l'employeur est tenu de verser au travailleur (Article 34), si le contrat est à durée indéterminée, une indemnité qui est égale, soit à l'indemnité de préavis lorsque la durée de l'absence est égale ou supérieure à celle du préavis, soit à la rémunération à laquelle le travailleur aurait pu prétendre pendant l'absence lorsque la durée de celle-ci est inférieure à celle du préavis.

Toutefois, selon les secteurs d'activités, les dispositions des conventions collectives nationales peuvent aménager quelques spécificités.

(b) Que doit faire l'employeur si un travailleur est récemment rentré de l'étranger?

Certains gouvernements ont imposé une période de quarantaine obligatoire de 14 jours pour quiconque revient de l'étranger, tandis que d'autres ont mis en place des mesures d'autoconfinement de précaution (encadré 3). Si l'employeur doit se tenir informé des dernières directives publiées par le gouvernement, il lui est néanmoins recommandé d'appliquer un autoconfinement de précaution de 14 jours, même s'il n'est pas exigé par le gouvernement. Cela signifie que toutes les personnes – citoyens, résidents ou touristes – devraient s'autoconfiner volontairement pendant 14 jours à leur retour de l'étranger puisqu'elles peuvent avoir été exposées au COVID-19.

Encadré 3. Que signifie l'autoconfinement?

Si vous êtes astreint à l'autoconfinement, vous:

- ▶ ne devez pas aller au travail, à l'école, à la crèche ou à l'université;
- ▶ ne devez pas vous rendre dans d'autres lieux publics comme les restaurants, les cinémas et les centres commerciaux;
- ▶ ne devez pas utiliser les transports en commun ni les taxis.
- ▶ ne devez pas recevoir de visiteurs chez vous – seules les personnes qui vivent habituellement dans votre foyer doivent s'y trouver;
- ▶ devez rester dans une pièce différente des autres personnes autant que possible^{a/}.

Il est conseillé à l'employeur de se référer aux orientations relatives à la quarantaine ou au confinement publiées par l'OMS^{b/} ou par les autorités sanitaires nationales.

^{a/} Voir www.dhhs.vic.gov.au/victorian-public-coronavirus-disease-covid-19#u-self-quarantineu.

^{b/} OMS, 2020b.

(c) Que doit faire l'employeur si un employé doit rester en quarantaine à son retour de l'étranger?

Si, techniquement, un travailleur peut ne pas avoir droit au congé maladie ou ne pas être reconnu comme «inapte au travail» parce qu'il/elle n'est pas encore malade ou n'a pas été diagnostiqué(e) comme tel, l'employeur doit envisager des solutions pratiques pour les travailleurs qui doivent être placés en quarantaine afin que, dans la mesure du possible, ils ne subissent pas de pertes de salaire pendant leur période d'isolement, telles que:

- ▶ autoriser le travailleur à travailler depuis chez lui (quand c'est faisable), pendant la période de quarantaine ou de confinement;
- ▶ autoriser le travailleur à utiliser d'autres congés⁹ disponibles (comme le congé annuel, le congé d'ancienneté, les heures supplémentaires accumulées ou tout autre congé en vertu de la convention collective ou du contrat de travail);
- ▶ utiliser tout autre congé, rémunéré ou non, résultant d'un accord entre l'employé et l'employeur (ex. congé maladie ou congé discrétionnaire, etc.).

Si le travailleur est tenu de prendre un congé sans solde pour la période de quarantaine ou de maladie, il/elle peut toucher une allocation en espèces (maladie) de l'Etat comme le préconise la recommandation (n° 134) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969¹⁰. Par exemple, à Singapour, le gouvernement va verser aux employeurs 100 \$ de Singapour (68,50 \$ E.-U.) par jour et par travailleur placé en quarantaine pendant toute sa durée. L'allocation sera également versée aux travailleurs indépendants.

⁹ La convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970 prévoit que le calendrier des congés doit être déterminé par l'employeur après consultation de la personne employée.

¹⁰ Paragr. 8 de la recommandation.

Les prestations de maladie prévues par la législation nationale

Les prestations de maladie prévues par la législation nationale sont l'invalidité ou l'accident de travail ou maladie professionnelle plus connu sous le terme de risques professionnels régis par le Code du Travail et le Décret n° 2016/072 du 15 février 2016 et son annexe fixant les taux des cotisations sociales et les plafonds des rémunérations applicables dans les branches des prestations familiales, d'assurance pensions de vieillesse, d'invalidité et de décès, des accidents de travail et des maladies professionnelles.

Pour le cas spécifique du COVID-19, outre la prise en charge faite par l'Etat, il peut faire l'objet d'un traitement particulier à l'appréciation de l'employeur selon les secteurs d'activités comme la Santé.

Par ailleurs, la suspension du travail du fait de la mise en quarantaine par l'employeur ou par le Ministère de la santé selon le protocole mis en place à cet effet, résultant d'une présomption de maladie du Covid-19 (exposition à une situation de contagion) pour protéger les autres employés ou à la suite d'un test positif, doit être assimilée à la période de maladie de l'article 32 du Code du Travail, et donner lieu au versement de l'indemnité pour maladie non professionnelle prévue à l'article 33 du Code du Travail.

Les conditions d'information et de constatation médicale de l'état de santé du travailleur en quarantaine, prévues à l'article 32 du Code du Travail doivent être respectées. La maladie étant déclarative et vu les risques que pourrait faire courir aux autres une personne ayant été en contact avec des personnes malades du Covid 19, et considérant la recommandation nationale qui est de s'autoconfiner en pareil cas, il est possible que l'employé ne soit pas en mesure de produire un constat de médecin. Il est nécessaire que des procédures en interne définissent comment l'information de l'employeur doit se faire.

L'employeur doit être conscient qu'il risque d'enfreindre la législation du travail s'il autorise un employé à utiliser le congé de maladie quand il n'est pas réellement malade, même si le travailleur est consentant. Il est toujours recommandé à l'employeur de vérifier toutes les lois et réglementations applicables, les conventions collectives, le contrat de travail et les politiques de l'entreprise qui peuvent contenir des règles et droits supplémentaires qui peuvent s'appliquer au lieu de travail et aux travailleurs.

Les critères de congés payés prévues par la législation nationale

Au Cameroun, le congé payé est encadré par l'article 89 (alinéa 1) du Code de Travail qui dispose que : "Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou du contrat individuel de travail, le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de son employeur, à raison d'un jour et demi ouvrable par mois de service effectif".

L'article 1 (2) du Décret N°75/28 du 10 janvier 1975 portant modalité d'application du régime des congés payés prévoit, lorsque les conditions ou les nécessités du service l'exigent, que le départ en congé puisse être anticipé d'une période ne pouvant excéder 3 mois.

Dans les autres cas, l'on pourrait user de la faculté d'anticipation pour le congé de maternité ou avoir recours au chômage technique qui a les effets d'une situation de congé payé.

(d) Que doit faire l'employeur si un travailleur a été en contact étroit avec une personne qui a ou pourrait avoir le COVID-19?

Si un travailleur a été «en contact rapproché» avec une personne qui a ou peut avoir le COVID-19, on peut lui demander de se mettre en autoconfinement en raison de sa possible ou réelle exposition au virus (encadré 4).

Comme il est indiqué à la section 2.2(c), les travailleurs qui se trouvent dans ce cas et doivent s'autoconfiner mais ne sont pas encore malades ni diagnostiqués comme tels ne peuvent se prévaloir d'un congé maladie, parce qu'ils se sont pas considérés comme «inapte au travail» mais seulement tenus de s'isoler. L'employeur doit en discuter avec les travailleurs concernés et, si possible, intégrer les solutions pratiques présentées dans la section 2.2(c) afin que les travailleurs ne subissent pas de perte de rémunération pendant la période de confinement.

Encadré 4. Que signifie «en contact rapproché avec» pour les besoins de ce guide?

- ▶ Plus de 15 minutes de contact en face à face dans n'importe quel cadre avec une personne qui a été testée positive au COVID-19 au cours de la période qui débute 24 heures avant l'apparition des symptômes chez cette personne.
- ▶ Partage d'un espace clos avec une personne qui a été testée positive au COVID-19 pendant une période prolongée (à savoir plus de 2 heures) au cours de la période qui débute 24 heures avant l'apparition des symptômes chez le malade avéré.
- ▶ Vivre dans le même logement ou en colocation avec une personne infectée.

Source: Australie, Gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud, 2020.

(e) Que se passe-t-il si un membre de la famille proche d'un travailleur contracte le virus du COVID-19 ou si l'école de son enfant est fermée?

Certaines législations du travail, conventions collectives ou contrats de travail prévoient un congé pour soins ou cas de force majeure, rémunéré, pour les travailleurs qui doivent s'occuper d'un membre de la famille proche qui est malade ou blessé, ou lors d'une urgence familiale comme la fermeture soudaine des crèches ou des écoles sans préavis. Dans ces cas-là, les travailleurs pourront certainement utiliser les congés accumulés (congé annuel, congé en cas de force majeure ou congé pour aidant le cas échéant), même si leur enfant n'est ni malade ni blessé, comme le prévoit la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 198¹¹. Les travailleurs qui doivent s'occuper de membres de leur famille malades devraient aussi recevoir une aide de l'Etat comme le préconise la recommandation (n° 134) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969¹².

Si un membre de la famille proche du travailleur a contracté le COVID-19, le travailleur doit être placé en quarantaine, comme le suggère la section 2.2(d).

¹¹ Paragr. 23(1) et (2) de la recommandation.

¹² Paragr. 10 de la recommandation.

Dans le cas où un travailleur demande un congé en raison de la fermeture de l'école de son enfant, et en l'absence de dispositions législatives ou contractuelles pour ces congés de soins ou de force majeure, l'employeur doit envisager de:

- ▶ permettre au travailleur de se prévaloir de son cumul de congés payés;
- ▶ permettre au travailleur de prendre un congé sans solde;
- ▶ établir un régime souple pour le travailleur qui pourra utiliser le téléphone, internet ou d'autres outils bureautiques pour effectuer des travaux légers à domicile tout en assumant ses responsabilités familiales, comme passer du temps avec ses enfants et contribuer à leur instruction sans pour autant mettre en péril la sécurité du revenu; les employeurs peuvent se référer aux orientations de l'UNICEF (Fonds des Nations Unies pour l'enfance) sur les politiques favorables à la famille et les bonnes pratiques professionnelles dans le contexte du COVID-19¹³;
- ▶ moduler la rémunération du salarié en fonction des tâches réalisées à domicile.

Les dispositions de prestations de soins et de responsabilités familiales prévues par la législation nationale

La question des responsabilités familiales n'est pas expressément traitée par la législation nationale du travail. L'article 101 du Code du Travail prévoit qu'en cas de maladie du travailleur, de son ou ses conjoints ou de ses enfants logés (dans les conditions prévues à l'article 66) avec lui par l'employeur, ce dernier est tenu de leur fournir les soins et, dans la limite des moyens définis par Arrêté du Ministre en charge du travail. L'article 1er de l'Arrêté n°79/015 du 15 octobre 1979 sur l'organisation et le fonctionnement des services médicaux du travail, assimile aux travailleurs, les membres de sa famille, à condition que ceux-ci soient logés par l'employeur, pour le bénéfice des soins médicaux du travail.

En outre, le code du travail prévoit, en son article 89 (alinéa 4), que des permissions exceptionnelles peuvent être accordées au travailleur, à l'occasion d'événements familiaux (sans autres précisions) touchant directement son propre foyer. La liste de ces événements familiaux est établie dans chaque convention collective de travail.

(f) Que se passe-t-il si un travailleur a de fortes chances d'avoir contracté le COVID-19 mais souhaite continuer à venir travailler?

L'employeur a l'obligation d'offrir et de maintenir, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, un environnement de travail sûr et sans risques pour la santé des travailleurs¹⁴. De la même manière, les travailleurs ont l'obligation de prendre des précautions raisonnables pour leur santé et leur sécurité et celles des autres. Si un travailleur est suspecté d'avoir contracté le COVID-19, il est fortement recommandé de ne pas l'autoriser à venir sur le lieu de travail (recours à l'autoconfinement et à d'autres modalités de travail comme conseillé à la section 2.2(c)) et, si nécessaire, d'envoyer le travailleur passer un test de dépistage s'il est disponible. Les travailleurs doivent obtenir un certificat médical, ce qui peut inclure le dépistage du COVID-19. Si le travailleur est testé négatif, il/elle peut reprendre son travail mais s'il/elle est testé(e) positif(ve), il/elle sera autorisé(e) à prendre un congé maladie pendant toute la durée de son absence.

¹³ UNICEF, 2020.

¹⁴ Art. 16 de la convention n° 155.

Les dispositions sur les travailleurs infectés selon la législation nationale

Dans le contexte camerounais, on peut citer

- L'Article 96 du Code du Travail qui porte sur les conditions de travail non visées par les arrêtés fixant les conditions d'hygiène et de sécurité sur le lieu du travail dispose que lorsque des conditions de travail sont jugées dangereuses pour la sécurité ou la santé des travailleurs, l'inspecteur du travail ou le médecin-inspecteur du travail invite l'employeur à y remédier.
- Les articles 98 et 99 du Code du Travail qui traitent de la Santé et de l'organisation d'un service médical disposent notamment que Toute entreprise ou tout établissement doit organiser un service médical et sanitaire au profit de ses travailleurs ; service dont le rôle consiste notamment à surveiller les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé du travailleur, de son conjoint et de ses enfants logés par l'employeur et à prendre les mesures de prévention appropriées en même temps qu'à assurer les soins médicaux nécessaires.

Nous pouvons aussi les textes relatifs à l'obligation de la protection des employés en milieu professionnel par l'employeur ci-dessous :

- La Loi n° 77-11 du 13 juillet 1977 portant réparation et prévention des accidents du travail et des maladies Professionnelles ;
- L'Arrêté n°039/MTPS/IMT du 26/11/1984 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail qui dispose notamment que l'employeur est directement responsable de l'application de toutes les mesures de prévention, d'hygiène et de sécurité destinées à assurer la protection de la santé des travailleurs qu'il utilise.
- Le Décret N° 79-36 du 21/03/1979 fixant les modalités d'exercice de la médecine du travail.

(g) Que faire si un travailleur refuse de venir travailler parce qu'il craint d'être exposé au COVID-19 sur le lieu de travail?

L'employeur a le devoir de garantir un lieu de travail sûr et sain. Si l'employeur reconnaît les inquiétudes soulevées par le COVID-19, il doit faire ce qui est possible en pratique pour gérer ce risque comme indiqué à la section 2.2(a)-(f) (encadré 5).

Même quand les employeurs ont pris des mesures raisonnables et pratiques pour gérer et réduire le risque d'exposition sur le lieu de travail, certains travailleurs peuvent continuer d'avoir des inquiétudes en la matière, y compris d'être exposés lors des trajets en transports en commun. Dans ces cas-là, l'employeur peut consentir à ce que l'employé travaille depuis son domicile et, si la nature du travail n'est pas compatible avec le travail à distance, l'employeur doit envisager d'autoriser les travailleurs à prendre une partie de leurs congés payés accumulés ou un congé sans solde.

Encadré 5. Que disent les normes internationales du travail sur la capacité des travailleurs à se mettre en retrait d'une situation qui crée des risques pour leur sécurité et leur santé au travail?

L'article 19 de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 stipule:

Des dispositions devront être prises au niveau de l'entreprise aux termes desquelles

(f) «le travailleur signalera immédiatement à son supérieur hiérarchique direct toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé et, jusqu'à ce que l'employeur ait pris des mesures pour y remédier, en cas de besoin, celui-ci ne pourra pas demander aux travailleurs de reprendre le travail dans une situation où persiste un péril imminent et grave pour la vie ou la santé».

Les dispositions relatives au droit de retrait des travailleurs d'une situation de travail dont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé figurant dans la législation nationale

Le droit de retrait est une garantie du salarié de pouvoir arrêter son activité s'il est en situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il peut quitter son lieu de travail à conditions toutefois que sa décision ne mette pas ses collègues en situation de danger grave et imminent.

Néanmoins, le code du travail retient que les employeurs sont principalement responsables de l'application des dispositions légales prescrites en matière de santé et sécurité au travail (article 96 du Code du Travail) et qu'à cet égard, lorsqu'il existe des conditions particulières de travail dangereuses pour la santé ou la sécurité des travailleurs, et non prévues par les dispositions légales, l'employeur peut être mis en demeure par l'inspecteur du travail ou le médecin-Inspecteur du travail, d'y remédier dans les formes et conditions prévues par la Loi.

Autrement dit, l'employé dont la situation de travail présente un supposé péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé peut donc saisir l'inspecteur du travail ou le médecin-inspecteur du travail qui invitera l'employeur à y remédier conformément aux dispositions de l'Article 96 du Code du Travail.

De plus, la constitution du Cameroun, faisant écho à la Déclaration universelle des droits de l'Homme, la Charte des Nations Unies, la Charte Africaine des droits de l'homme et des peuples, proclame tout être humain à droit à la vie et la protection de celle-ci est un droit inaliénable. Le droit de retrait, lorsque l'imminence du danger est établie, devient un droit inaliénable qu'il n'appartient pas à l'employeur de déterminer.

L'on peut encore établir une analogie avec la matière pénale qui pourrait retenir au soutien du droit de retrait, les notions excusantes de légitime défense et d'état de nécessité qui reconnaissent à toute personne le droit d'agir dans le sens de se prémunir soit même ou les autres d'un danger imminent.

(h) Qu'en est-il des travailleurs temporaires, contractuels ou occasionnels?

Les travailleurs temporaires, contractuels ou occasionnels¹⁵ sont autorisés à manquer le travail s'ils ne se sentent pas bien ou sont blessés. Cependant, le droit au congé de maladie rémunéré ou à d'autres prestations pour les jours/heures non travaillés dépend en grande partie des lois et réglementations nationales, ou de la politique de l'entreprise.

De la même manière, quand les équipes de travailleurs temporaires, contractuels ou occasionnels sont réduites en raison d'une baisse d'activité de l'entreprise ou parce que le travailleur a été contraint de se confiner (en raison d'un contact avec un malade ou d'un voyage récent), la question de savoir s'il/elle a droit à sa rémunération pendant cette période dépendra des lois et réglementations nationales ou de la politique de l'entreprise.

Néanmoins, en signe de bonne volonté et de bonne pratique, certaines organisations employant des travailleurs temporaires, contractuels ou occasionnels peuvent décider de leur octroyer une partie ou l'intégralité des indemnités de maladie ou des indemnités de fin de contrat, même si elles n'y sont pas obligées. Par exemple, certaines plateformes numériques ont offert une assistance financière aux travailleurs des plateformes diagnostiqués positifs au COVID-19 ou tenus de s'autoconfiner pour les aider à faire face financièrement¹⁶. En outre, certains gouvernements lancent divers dispositifs d'aide au revenu pour aider les travailleurs à surmonter cette période difficile.

¹⁵ Les travailleurs temporaires, contractuels ou occasionnels sont définis comme des travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi (FAE) qui incluent aussi le travail à temps partiel, le travail en intérim, la sous-traitance, les travailleurs économiquement dépendants et autres relations de travail déguisées.

¹⁶ CIPD, 2020.

Les dispositions sur le travail temporaire prévues par la législation nationale, ainsi que le dispositif d'aide au revenu de l'Etat.

Des décrets d'application du Code du Travail traitent du travail temporaire :

- Le Décret n°93/572/PM du 15 Juillet 1993 relatif aux entreprises de travail temporaire.
- Le Décret n°93/577/PM du 15/7/93 fixant les conditions d'emplois des travailleurs temporaires, occasionnels et saisonniers.
- Le Décret n°93/572/PM du 15 Juillet 1993 précisant les conditions d'ouverture d'une entreprise de travail temporaire
- Le Décret n° 93/570 du 15 juillet 1993 fixant les modalités de placement des travailleurs.

Cependant et concernant les conditions d'indemnisation du travailleur malade, le code du travail ne fait aucune distinction fondée sur la nature du contrat de travail. Les travailleurs temporaires, au même titre que les autres catégories de salariés, bénéficient des prestations de l'assurance maladie.

2.3 Donner des instructions aux travailleurs

(a) L'employeur peut-il renvoyer chez lui un travailleur présentant des symptômes du COVID-19?

L'employeur a l'obligation légale d'assurer la santé et la sécurité de ceux qui se trouvent sur le lieu de travail, y compris les visiteurs. Quand un employeur estime qu'un travailleur représente un risque sanitaire – notamment en présentant des symptômes du COVID-19 – il peut le renvoyer chez lui en congé maladie en invoquant le fait qu'il est inapte au travail.

L'employeur doit demander au travailleur de consulter un médecin, de passer un test et d'obtenir un certificat d'aptitude avant de reprendre le travail. Si le travailleur soutient qu'il est capable de travailler, il faut évaluer s'il serait pratique pour lui de travailler à la maison.

Une fois le test passé, le travailleur peut reprendre le travail s'il est déclaré apte. Si le test est positif, voir la section 2.2(a) relative aux droits et obligations en matière de rémunération et de congé.

Les critères d'examens médicaux prévus par la législation nationale.

Selon les dispositions du Code du travail, il incombe à l'employeur d'assurer et de surveiller les conditions d'hygiène du travail et l'état de santé du travailleur. Aussi, l'Article 100 précise que sans préjudice des dispositions spéciales prises dans le cadre de l'hygiène et de la prévention de certaines maladies professionnelles ou dans celui de la protection de certaines catégories de travailleurs, tout salarié doit obligatoirement faire l'objet d'un examen médical avant son embauche. En outre, il doit faire l'objet d'une surveillance médicale tout au long de sa carrière :

- Dans le cadre des visites journalières article 20 (1) Arrêté n°79/015 ;
- Dans le cadre des examens médicaux périodiques (visite systématique), Art 100 (2) et 20 (3) Arrêté n°79/015 ;
- Dans le cadre des examens de reprise, Art. 20 (4) Arrêté n°79/015 ;
- Dans le cadre des examens sur demande, Art. 20 (5) Arrêté n°79/015 ;
- En cas de maladie d'un conjoint ou des enfants du salarié logés avec lui.

L'Article 102 renchérit en disposant que l'employeur doit faire évacuer sur la formation médicale la plus proche les blessés ou les malades transportables, non susceptibles d'être traités par les

moyens dont il dispose.

Pendant l'épidémie de COVID-19, l'employeur doit rappeler à ses employés leur obligation de faire raisonnablement attention à ne pas nuire à la santé et à la sécurité des autres personnes; s'ils souffrent de symptômes s'apparentant à ceux de la grippe, les travailleurs sont tenus de le signaler immédiatement à leur employeur¹⁷.

(b) L'employeur peut-il demander à ses employés de prendre leur température?

Bien que l'employeur puisse être autorisé à demander à ses employés de prendre leur température pour prévenir la propagation du COVID-19 et garantir la sécurité et la santé de tous sur le lieu de travail, l'employé doit y consentir volontairement, sauf si la prise de température est autorisée dans le cadre d'une politique ou d'une consigne gouvernementale. En l'absence de telles dispositions, si le travailleur refuse que sa température soit prise et que l'employeur lui applique une mesure disciplinaire, l'employeur peut encourir des risques judiciaires. Toutefois, l'employeur peut raisonnablement refuser l'accès au lieu de travail à tout travailleur qui ne se plie pas à cette exigence.

Il est important que l'employeur se réfère aux législations et politiques nationales ou aux dernières directives publiées par les autorités compétentes, y compris les lois sur l'égalité des chances et la vie privée, pour décider si le contrôle de température est possible. Par exemple, mesurer la température corporelle d'un travailleur a été considéré comme un examen médical aux Etats-Unis mais, récemment, dans ses orientations actualisées au 19 mars 2020, la Commission de l'égalité des chances dans l'emploi des Etats-Unis a donné son feu vert aux employeurs pour prendre la température des travailleurs comme mesure de contrôle de la propagation du virus¹⁸.

(c) L'employeur peut-il enjoindre les travailleurs de ne pas venir travailler même s'ils ne présentent pas de signes du COVID-19 et ne sont pas tenus de s'autoconfiner?

Si l'employeur enjoint à un travailleur de ne pas venir travailler bien qu'il soit en bonne santé et soit en mesure de le faire (et ne fasse pas l'objet d'exigences gouvernementales de confinement), la bonne pratique voudrait que le travailleur continue d'être rémunéré. Dans cette situation, il est indispensable de vérifier et d'analyser si l'employeur peut simplement donner cette instruction (par ex. en fonction du contrat du travailleur ou en tant que directive légitime et raisonnable fondée sur des informations factuelles relatives aux risques pour la santé et la sécurité) – ou si le consentement du travailleur est nécessaire. Une fois encore, l'employeur doit vérifier toutes les lois et réglementations applicables, les termes du contrat de travail et les politiques de l'entreprise – et demander des conseils précis à cet égard.

(d) Que doit faire l'employeur si un employé est tenu de voyager à l'étranger ou à l'intérieur du pays pour des raisons professionnelles?

Les voyages doivent être évités ou limités pendant une épidémie comme celle du COVID-19. L'employeur doit vérifier les derniers conseils et restrictions de voyage et s'assurer que les politiques de voyage de l'entreprise traitent bien des questions de destination du voyage, des motifs du voyage et des autorisations requises. L'employeur doit constamment évaluer les risques et les bénéfices

¹⁷ Art. 19 de la convention n° 155.

¹⁸ Commission de l'égalité des chances dans l'emploi des Etats-Unis, 2020.

quand il demande aux travailleurs de voyager, en particulier à l'étranger, même pour des réunions essentielles. Les employés doivent être informés du fait que les politiques de voyage sont constamment réexaminées et peuvent régulièrement faire l'objet de modifications. L'employeur doit soigneusement vérifier la couverture d'assurance pour les voyages à caractère professionnel.

Si le voyage est inévitable:

- ▶ s'assurer que l'employeur comme le travailleur disposent des dernières informations sur les zones où circule le COVID-19 (elles peuvent être obtenues auprès de l'OMS);
- ▶ éviter d'envoyer les travailleurs qui ont le plus fort risque de contracter une forme grave de la maladie (ex.: les travailleurs âgés ou ceux qui ont des problèmes de santé comme le diabète, les maladies cardiaques et pulmonaires) vers les zones où le virus circule;
- ▶ veiller à ce que tous les travailleurs voyageant vers des lieux touchés par le COVID-19 soient informés des risques encourus, des précautions à prendre et reçoivent la protection nécessaire, comme des masques ou des gels hydroalcooliques pour faciliter un lavage fréquent des mains;
- ▶ encourager les travailleurs à se laver régulièrement les mains et à se tenir à au moins 1 mètre de distance des autres personnes;
- ▶ s'assurer que les travailleurs savent quoi faire et qui contacter s'ils tombent malades au cours de leur voyage;
- ▶ veiller à ce que les travailleurs suivent les instructions des autorités locales là où ils voyagent, dont les restrictions locales sur les voyages, déplacements ou rassemblements.

(e) L'employeur peut-il donner des directives aux travailleurs pour un voyage à caractère privé?

En principe, l'employeur ne doit pas donner aux travailleurs de directives qui concernent ou affectent leurs activités personnelles ou privées et qui n'auraient pas d'incidence sur leur travail. Cependant, quand il y a un lien important entre l'activité extérieure et l'emploi du travailleur, comme la possibilité d'une quarantaine obligatoire, l'employeur peut être en position d'exiger du personnel qu'il se conforme aux conseils de voyage du gouvernement.

Néanmoins, l'employeur doit informer les travailleurs que quand ils font des projets de voyage personnel ils doivent comprendre les risques qu'ils prennent et se référer aux conseils aux voyageurs du gouvernement ou aux directives de l'entreprise (s'il y en a). L'employeur doit également avertir les travailleurs qu'ils peuvent faire l'objet de mesures de quarantaine de la part du gouvernement ou de l'entreprise à leur retour, et qu'il ne saurait être tenu pour responsable des frais engagés dans le cadre d'un voyage à caractère privé.

2.4 Faut-il autoriser les visiteurs sur le lieu de travail?

L'adoption de précautions supplémentaires consistant à limiter la présence de visiteurs sur le lieu de travail est importante pour réduire l'exposition au COVID-19 au travail. Il n'est peut-être pas utile d'interdire complètement la venue de visiteurs sur le lieu de travail, mais l'employeur est en droit de demander aux visiteurs de l'informer en amont pour savoir s'ils présentent des symptômes de type grippal, s'ils ont été en contact avec une personne infectée par le COVID-19 ou ont voyagé vers une zone à haut risque. Si un visiteur répond par l'affirmative à l'une de ces questions, l'employeur doit lui demander de ne pas venir sur le lieu de travail tant qu'il n'a pas été isolé pendant 14 jours ou qu'il n'est pas en mesure de présenter un certificat médical. L'employeur peut aussi demander aux visiteurs de fournir leurs coordonnées au cas où le COVID-19 apparaîtrait plus tard sur le lieu de travail et que les visiteurs aient pu y être exposés.

▶ 3. Le télétravail est-il une solution?

Conformément aux avis de l'OMS, les gouvernements imposent différentes mesures pour contenir la propagation du COVID-19, jusqu'à l'arrêt des activités non essentielles, la restriction de la circulation des personnes, voire le confinement de villes entières. Dans ce contexte incertain, il est vital que les employeurs élaborent des plans d'urgence pour répondre aux différentes situations quand elles se produisent.

La réduction des contacts en face à face est une mesure primordiale pour atténuer l'impact du COVID-19. En fonction du lieu et de la propagation du COVID-19, l'employeur peut demander à ses employés de travailler depuis leur domicile, ou les travailleurs demander à travailler chez eux si c'est une possibilité. Toutefois, plusieurs conséquences pratiques doivent alors être prises en compte. Si tous les postes et toutes les activités ne se prêtent pas au travail à distance, de nombreuses entreprises devront l'envisager d'urgence si la diffusion du COVID-19 s'amplifie.

Il convient aussi de rappeler que, quel que soit le lieu où travaillent les employés, l'employeur demeure responsable de leur santé physique et de leur sécurité quand ils travaillent, ainsi que de leur bien-être mental.

L'employeur doit élaborer des directives ou des instructions d'entreprise sur le télétravail pour donner des conseils clairs à ses employés. Les réponses aux questions fréquentes suivantes peuvent être utiles quand on envisage cette modalité de travail et qu'on prépare une directive d'entreprise.

3.1 Que doit prendre en compte l'employeur avant d'appliquer une politique de télétravail?

Pour aller de l'avant dans l'instauration du télétravail, l'employeur doit décider si l'activité professionnelle convient au travail à distance. Si c'est le cas, alors l'employeur doit discuter avec ses employés pour s'assurer des points suivants:

- ▶ l'équipement, la technologie et la formation adéquates qui sont indispensables pour rester connecté avec les collègues et l'entreprise sont mis à disposition;
- ▶ les attentes à l'égard des travailleurs comme des responsables hiérarchiques sur ce que devraient être le contenu et les conditions du travail sont clairement définies;
- ▶ la maîtrise du temps à l'appui de la productivité revient aux travailleurs pour leur donner les moyens de travailler aux heures et dans les lieux qui leur conviennent afin d'être aussi productif si possible;
- ▶ les normes de SST s'appliquent à la zone de travail à la maison en évaluant (i) l'existence de tâches manuelles, (ii) les risques et les dangers, (iii) la sécurité électrique et (iv) l'environnement général comme le bruit, l'accès aux premiers secours ou la présence d'une issue de secours, etc.;
- ▶ accord sur les obligations des travailleurs en matière de durée du travail, de confidentialité et de pratiques professionnelles sûres quand ils travaillent à domicile;
- ▶ évaluation des risques potentiels que connaît le travailleur, y compris des risques spécifiques concernant le travail à domicile (ex. violences domestiques);
- ▶ s'assurer que les espaces de travail sont adaptés;

- ▶ établir des moyens de communication entre l'employeur et l'employé en prenant les dispositions nécessaires.

3.2 Quel est l'équipement à fournir aux travailleurs pour leur permettre de travail depuis chez eux (télétravail)?

L'équipement déjà utilisé sur le lieu de travail – ordinateur portable, souris, écran, clavier et casque par exemple – peut être utilisé pour le télétravail. Si l'employeur fournit du matériel, il doit être en bon état et convenir à l'activité professionnelle.

Si un équipement convenable est disponible au domicile du travailleur, il peut être affecté au télétravail à titre temporaire.

3.3 Quelles sont les précautions à prendre si les travailleurs utilisent des ordinateurs et des technologies numériques pour travailler à domicile?

L'employeur doit informer ses employés des difficultés liées aux travaux à effectuer à la maison. Pour le télétravail, l'employeur doit prendre en considération les éléments suivants:

- ▶ Sécurité des données: veiller au maintien de la sécurité des données quand les employés travaillent depuis leur domicile. Quand le travail à distance implique la transmission de données confidentielles en dehors du lieu de travail, l'employeur doit s'assurer que les systèmes sont capables de transmettre ces données en toute sécurité.
- ▶ Compétences: mettre en place un système informatique robuste avec les garde-fous nécessaires est essentiel, tout comme le sont les compétences et la vigilance du travailleur à distance. La formation en ligne peut être utilisée pour rafraîchir les compétences dans ce domaine.
- ▶ Bien-être: (i) proposer des tâches variées pour s'assurer que les employés ne travaillent pas trop longtemps dans la même position; (ii) installer un équipement permettant de minimiser les torsions et les élongations; (iii) disposer d'un espace suffisant pour l'équipement et tout autre matériel nécessaire pour réaliser le travail; et (iv) encourager les travailleurs à prendre des pauses régulières et à se lever et bouger de temps en temps.

3.4 Quels moyens de communication et autres types d'aide faut-il mettre en place pour les télétravailleurs?

Travailler à domicile peut procurer aux travailleurs un sentiment d'isolement, d'allongement de la durée du travail et de brouillage des limites entre travail et vie personnelle. Il est important que les travailleurs sachent qu'ils bénéficient d'un soutien constant pendant les heures de travail.

L'employeur doit prendre en considération les éléments suivants:

- ▶ s'assurer que toutes les coordonnées des travailleurs sont enregistrées et convenir des modes de contact;
- ▶ faire des bilans réguliers par téléphone, web ou courriel avec chaque travailleur;
- ▶ fournir aux travailleurs les numéros de contact d'urgence;
- ▶ prévoir une assistance informatique en cas de problèmes techniques le cas échéant;
- ▶ fournir aux travailleurs des informations précisant quand ils doivent contacter leur employeur;
- ▶ veiller à ce que le travail soit organisé de manière à ce que l'employé puisse prendre des pauses régulières et séparer sa vie professionnelle et sa vie quotidienne;
- ▶ faire régulièrement des commentaires sur leur travail aux employés;

- ▶ inciter les travailleurs à maintenir le contact avec leurs collègues.

3.5 Les employés sont-ils couverts par le système d'indemnisation des travailleurs quand ils exercent leur activité à domicile?

Généralement, si les deux parties s'entendent sur le télétravail, les employés devraient être couverts par l'assurance pour l'indemnisation des travailleurs. Cependant, il est conseillé à l'employeur de se référer à la législation nationale applicable en la matière pour vérifier qui est responsable de la sécurité et de la santé du travailleur, au cas où il se blesse alors qu'il effectue son travail à domicile.

Les dispositions relatives au télétravail prévues par la législation nationale

Dans le contexte camerounais, il n'y a pas encore de dispositions légales encadrant le télétravail. Toutefois, cette modalité de travail est désormais usitée (*établissements académiques, administrations et entreprises*) même si le législateur camerounais ne l'a encore aménagée. La révision en cours du Code du travail devrait être mise à profit pour encadrer plusieurs aspects de cette modalité de travail dont les conditions de travail, les responsabilités de l'employeur en cas d'accident, etc.

Le Télétravail reste cependant l'expression de l'exercice par le chef d'entreprise de son pouvoir d'organisation du travail prévu dans l'article 29 du Code du Travail et du devoir du chef d'entreprise d'assurer des conditions d'hygiène, de santé et de sécurité conformes aux dispositions du code du travail (art 95 et suivants) et de l'Arrêté du 26 novembre 1984 fixant les mesures d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail

Toutes les dispositions du code du travail restent applicables. L'employeur ne perd ni son pouvoir de discipline ni son obligation de protection de la santé de ses salariés. Mis à part la présence physique, les droits et devoirs de l'employé subsistent à savoir : lien de subordination, loyauté et professionnalisme, paiement des salaires et autres avantages par l'employeur

Le télétravail n'est pas nécessairement adapté à toutes les fonctions. Le chef d'entreprise devra faire une analyse et évaluer quelles tâches peuvent être exécutées en télétravail, fournir les moyens et équipements nécessaires aux employés pour effectuer leur travail à distance en toute sécurité, mettre en place des règles claires d'organisation et de gestion pour ce type de travail qui seront une contextualisation de l'application du règlement intérieur. Les dispositions devront indiquer ce qui constitue ou pas une violation du règlement intérieur. De telles dispositions sont nécessaires pour éviter le laxisme de la part des collaborateurs, la confusion entre le télétravail et les congés, et trouver un équilibre entre vie professionnelle et familiale pendant le télétravail.

3.6 Les employés sont-ils tenus de respecter l'instruction de l'entreprise de travailler à la maison?

Les travailleurs sont dans l'obligation légale de coopérer avec l'employeur pour garantir un environnement de travail sûr et sain, à l'appui des dispositions statutaires pertinentes, des conventions collectives ou des politiques de l'entreprise¹⁹. Il convient de réitérer qu'elles s'appliquent en dépit du cadre informel, à l'instar du domicile d'un particulier. Les travailleurs doivent prendre les précautions nécessaires pour assurer leur propre sécurité et suivre les conseils de leur médecin généraliste, des prestataires de soins et de l'employeur.

¹⁹ Art. 19 de la convention n° 155.

► 4. L'employeur peut-il changer d'activité ou la réduire?

Diverses mesures sont prises par les gouvernements pour lutter contre le COVID-19, notamment la fermeture des frontières, les restrictions de la circulation, l'arrêt des activités non essentielles, etc., qui ont des répercussions sur le fonctionnement et la pérennité des entreprises. L'employeur doit donc se préparer et mettre en œuvre un plan d'urgence opérationnel si la situation l'exige.

La section suivante analyse les scénarios les plus pessimistes et propose quelques mesures d'urgence que les entreprises peuvent envisager pour limiter l'impact du COVID-19.

4.1 Quelles sont les alternatives si le télétravail n'est pas possible en raison de la nature de la profession et des fonctions du poste?

Dans certaines professions ou certaines fonctions, il n'est pas possible pour l'employé de travailler à partir de son domicile, comme les métiers au contact du public, les chaînes d'assemblage du secteur manufacturier ou les travaux de terrain sur les chantiers de construction, les chantiers navals ou dans les usines. En pareil cas, l'employeur doit prendre les précautions suivantes²⁰:

(a) Réduire la durée et la proximité des interactions physiques

L'employeur doit limiter le nombre de réunions physiques, par exemple en recourant à la téléconférence. Si des réunions physiques s'avèrent absolument nécessaires, leur durée doit être raccourcie et le nombre de participants limité. Elles doivent aussi être fractionnées sur plusieurs sites reliés par visioconférence ou téléconférence. L'employeur doit aussi prévoir un plus grand espacement physique (au moins 1 mètre d'écart) des postes de travail. Dans les salles de réunion, les sièges doivent aussi être espacés d'au moins 1 mètre.

(b) Étaler les heures de travail

L'employeur doit instaurer un étalement des heures de travail pour réduire l'éventuel regroupement des travailleurs dans les espaces communs. Les horaires de déjeuner et des autres pauses doivent aussi être étalés. Quand c'est possible, les horaires des transmissions et de fin de travail ne devraient pas coïncider avec les heures de pointe de circulation, en particulier si les travailleurs doivent emprunter les transports en commun.

(c) Reporter les événements professionnels non essentiels et réduire l'ampleur des événements indispensables

L'employeur doit reporter les événements ou les activités qui ne sont pas indispensables au fonctionnement de son entreprise, comme les activités sociales ou les célébrations jusqu'à ce que la situation se stabilise. Pour les événements qui sont essentiels au fonctionnement de l'entreprise et qui ne peuvent pas être reportés, l'employeur doit:

- limiter le nombre de participants (ou selon les consignes et conseils des autorités locales ou nationales) en toutes circonstances;

²⁰ Singapour, ministère de la Main-d'œuvre, 2020.

- ▶ adopter des mesures de précaution telles que l'inscription en ligne;
- ▶ réduire l'entassement des participants, par exemple en s'assurant que les participants sont assis à 1 mètre au moins les uns des autres;
- ▶ rappeler aux participants de pratiquer la distanciation sociale ou distanciation physique;
- ▶ encourager l'hygiène sur le lieu de travail (ex. hygiène fréquente des mains, éviter de se toucher les yeux/le nez/la bouche);
- ▶ fournir des équipements de prévention appropriés, par exemple du gel hydroalcoolique pour les mains ou des masques pour le visage;
- ▶ réduire le brassage des participants notamment pendant les pauses repas;
- ▶ et améliorer l'aération dans la mesure du possible, par exemple en ouvrant les fenêtres si le temps le permet.

(d) Mettre en place ou renforcer le travail en équipes

Pour les lieux de travail qui s'y prêtent, dans l'industrie notamment, l'employeur doit envisager de répartir les travailleurs en équipes, si ce type de dispositions n'est pas encore en place, tout en allongeant l'amplitude horaire pour maintenir le volume de production.

L'employeur doit envisager de séparer clairement les travailleurs postés dans des équipes différentes, notamment en appliquant de mesures pour éviter que les travailleurs entrent et sortent en même temps, et intensifier le nettoyage des espaces communs lors du changement d'équipes.

Avant de mettre en œuvre de telles mesures, l'employeur doit communiquer avec ses employés pour les expliquer, dialoguer avec le syndicat (le cas échéant) ou informer l'autorité compétente (si nécessaire) des modalités prises. L'employeur doit vérifier la législation en vigueur, les conventions collectives ou les contrats de travail pour garantir le respect des procédures requises.

4.2 L'employeur peut-il modifier les horaires de travail ou les tableaux de service des employés?

En raison de la propagation du COVID-19, certains employeurs envisagent peut-être de diversifier leurs activités, par exemple pour réduire les risques d'exposition des travailleurs en modifiant les horaires de début et de fin ou pour faire face à l'évolution des tendances de consommation, ou pour se conformer aux directives gouvernementales. Sauf s'il s'agit d'appliquer les consignes gouvernementales, la capacité de l'employeur à modifier les horaires ou les tableaux de service dépend de la convention collective en vigueur ou des contrats de travail de ses employés. Par exemple, certains employeurs dont les effectifs sont couverts par une convention collective ne peuvent modifier les modalités de travail sans avoir consulté les travailleurs au préalable (et les syndicats éventuellement). C'est pourquoi il est fortement recommandé à l'employeur de dialoguer avec le syndicat (le cas échéant) quand il envisage de modifier l'activité et de demander son avis sur les possibilités et obligations spécifiques avant d'effectuer tout changement. Ce doit être une condition préalable chaque fois qu'un employeur souhaite apporter des changements à l'organisation du travail qui aurait des conséquences pour le travailleur.

4.3 L'employeur peut-il réduire ses activités en raison de la baisse des commandes?

Suite aux mesures prises par les gouvernements pour lutter contre la diffusion potentielle du COVID-19, les entreprises de certains secteurs ont subi une forte baisse des volumes de production et de leur chiffre d'affaires. Pour faire face, certains employeurs devront mettre en place des mesures de réduction des coûts en diminuant leurs activités. Ainsi, les entreprises devront peut-être:

- ▶ geler les nouvelles embauches;
- ▶ réduire la main-d'œuvre supplémentaire comme les intérimaires;
- ▶ réduire la durée du travail;
- ▶ accorder des congés payés ou des congés d'ancienneté anticipés ou à taux de paiement réduit;
- ▶ inciter les travailleurs à prendre des congés sans solde, etc.

La capacité de l'employeur à effectuer de tels changements dépendra en grande partie de la législation en vigueur, de la convention collective ou du contrat qui s'appliquent à ses employés. L'employeur doit s'informer des mesures gouvernementales, de la protection sociale et de l'aide aux travailleurs, y compris l'aide au revenu, le transfert en espèces, l'assurance chômage, le congé avec maintien dans l'emploi, etc. et communiquer ces informations à ses employés. Par exemple, le gouvernement d'Irlande verse une allocation de 203 euros par semaine pendant six semaines à tous les travailleurs (y compris les travailleurs indépendants) qui ont perdu leur emploi en raison de la pandémie de COVID-19 mais ne sont ni malades ni autoconfinés.

Il est aussi recommandé aux employeurs de dialoguer avec le syndicat (le cas échéant) et de consulter les organisations d'employeurs et d'entreprises pour recueillir leur avis sur les solutions et les obligations spécifiques avant de procéder à tout changement visant à réduire leurs activités.

4.4 Licenciements

En raison des mesures prises par les autorités de restreindre ou de fermer certaines activités à titre temporaire, ou de la chute de la consommation, certains employeurs peuvent finalement être contraints de réduire la taille de leurs effectifs et de procéder au licenciement de certains employés. Voici les questions et réponses liées aux licenciements:

(a) Quelles sont les mesures à prendre et les procédures à suivre avant de licencier un employé?

Avant tout licenciement de travailleur, il faut d'abord analyser:

- ▶ s'il existe une quelconque solution pour redéployer le personnel au sein de l'entreprise ou dans des entités associées;
- ▶ les lois et réglementations nationales en vigueur, les politiques, directives ou consignes du gouvernement dans le contexte actuel;
- ▶ les obligations de consultation²¹ en vertu des lois et réglementations en vigueur²², des conventions collectives ou de la politique de l'entreprise, y compris en dialoguant avec le syndicat le cas échéant;
- ▶ les dispositifs d'aide, les plans de relance ou de sauvetage proposés par le gouvernement pour permettre aux entreprises de surmonter cette situation difficile, par exemple les allègements

²¹ Art. 13 de la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982: un employeur envisageant des licenciements pour des motifs économiques doit fournir aux représentants des travailleurs les informations pertinentes (y compris les motifs des licenciements envisagés, le nombre et les catégories de travailleurs qu'ils sont susceptibles d'affecter et la période au cours de laquelle il est prévu d'y procéder) et de donner, conformément à la législation et à la pratique nationales, aussi longtemps à l'avance que possible, l'occasion aux représentants des travailleurs intéressés d'être consultés sur les mesures à prendre pour prévenir ou limiter les licenciements et les mesures visant à atténuer les effets défavorables de tout licenciement pour les travailleurs intéressés, notamment les possibilités de reclassement dans un autre emploi.

²² Art. 14 de la convention (n° 158): La convention prévoit aussi que l'employeur qui envisage des licenciements doit les notifier à l'autorité compétente.

fiscaux, l'aide de trésorerie, les subventions salariales, le paiement des frais d'urgence, etc. Par exemple, en Australie, une petite entreprise employant moins de 20 salariés à temps plein touchera une subvention à hauteur de 50 pour cent du salaire d'un apprenti ou d'un stagiaire jusqu'à 7 000 dollars australiens (4 200 dollars E.-U.) par trimestre. Au Royaume-Uni, les petites entreprises éligibles recevront une subvention ponctuelle de 3 000 livres (3 650 dollars) pour les aider à s'acquitter de leurs charges fixes.

Les employeurs doivent également consulter les organisations d'employeurs et d'entreprises pour se faire aider et conseiller, y compris pour exprimer leurs doléances et les soumettre au gouvernement.

Si le licenciement est inévitable, la plupart des législations sur l'emploi ont des dispositions relatives aux indemnités de licenciement pour tous les travailleurs ou pour des catégories spécifiques, sous certaines conditions. Le montant des indemnités auxquelles ont droit les travailleurs sont généralement calculées en fonction de leur durée de service, ainsi que des conditions figurant dans la convention collective ou le contrat en vigueur.

Certaines conventions collectives, certains contrats de travail ou politiques d'entreprise prévoient aussi des indemnités de licenciement, généralement plus généreuses que les dispositions statutaires. Avant de prendre des mesures pour licencier un travailleur, il est recommandé à l'employeur de demander conseil sur les circonstances particulières car tous les licenciements font l'objet d'un contrôle minutieux, peuvent être contestés et devraient être considérés comme un dernier recours.

Les exigences prévues par la législation nationale en matière de Licenciement

Le licenciement pour motif économique qui est celui évoqué dans les cas de force majeure comme la pandémie du Covid-19 est régit par l'article 40 du Code du Travail. Les conventions collectives contiennent également des dispositions en cas de procédure de licenciement. Est ainsi défini comme tout licenciement pour motif économique licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du travailleur et résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification du contrat de travail, consécutive à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à des restructurations internes.

L'employeur qui envisage un licenciement pour motif économique a l'obligation de consulter les délégués du personnel, s'il en existe, et de rechercher avec eux, en présence de l'inspecteur du travail du ressort, toutes les alternatives possibles à la rupture des relations du travail (réduction des heures de travail, travail par roulement, travail à temps partiel, chômage technique, réaménagement des primes, indemnités et avantages de toute nature, réduction des salaires).

L'Arrêté n°021/MTPS/SG/CJ du 26 mai 1993 précise les modalités de licenciement pour motif économique. Dans tous les cas, il fondamental pour l'employeur de veiller à l'exigence d'un motif légitime de licenciement et au respect obligatoire des règles de procédures.

De manière subsidiaire, l'on peut également faire référence à la loi N°90-47 du 19 Décembre 1990 relative à l'Etat d'urgence.

► 5. Que faire si les entreprises doivent fermer?

L'évolution de la crise du COVID-19 demeure incertaine. Parmi ses nombreuses conséquences, les effets néfastes d'une propagation continue du virus à l'intérieur des pays et à l'échelle mondiale vont mettre à l'épreuve la capacité d'adaptation et la résilience des entreprises.

5.1 Dans quelles circonstances, les entreprises seront-elles contraintes de fermer?

La législation, avec les lois sur l'état d'urgence ou la sécurité publique, les réglementations relatives à la prévention et au contrôle des maladies infectieuses, peut conférer au gouvernement une série de pouvoirs susceptibles d'affecter l'activité des entreprises, y compris les instructions de fermeture des lieux de travail ou de restriction de la liberté de circulation des personnes. Dans ces circonstances, enfreindre les instructions du gouvernement est considéré comme une infraction passible d'une amende ou d'emprisonnement.

Du fait de la crise du COVID-19, certaines entreprises ont dû fermer en application d'une instruction gouvernementale. Une entreprise peut aussi être contrainte de fermer ses portes en raison d'un manque de stocks ou de clients, d'une pénurie de fournitures ou d'un problème d'accès aux partenaires commerciaux.

5.2 L'employeur peut-il mettre temporairement ses employés en chômage technique sans rémunération?

Certaines législations du travail ou conventions collectives peuvent comporter des dispositions donnant à l'employeur le droit de mettre ses employés en chômage technique sans rémunération pendant certaines périodes. Ce peut être le cas quand une entreprise est gravement affectée par les restrictions aux importations/exportations résultant du COVID-19, qu'il n'y a pas de travail disponible pour les employés, ou en raison de l'arrêt de l'activité pour une raison échappant au contrôle de l'employeur. Dans de telles circonstances, les dispositions de la loi ou de la convention collective s'appliquent. Par exemple, en Australie, la loi sur le Fair work autorise l'employeur à mettre les travailleurs en chômage technique sans rémunération pendant la période où les travailleurs ne peuvent être «employés utilement» en raison d'une grève, d'un bris de machines ou d'équipements, ou d'un arrêt de travail pour une raison dont l'employeur ne peut être tenu responsable.

En l'absence de telles dispositions, l'employeur doit envisager les possibilités suivantes quand apparaît la nécessité de mettre les travailleurs en chômage technique:

- redéployer les travailleurs dans d'autres secteurs de l'entreprise le cas échéant;
- réduire les heures ou les jours de travail;
- encourager les travailleurs à prendre leurs congés payés accumulés (comme le congé annuel ou le conge d'ancienneté);
- étudier des dispositions de congé alternatives comme une extension du congé annuel en demi-solde ou sans solde;
- prendre des dispositions particulières pour les travailleurs qui n'ont pas accumulé suffisamment de congés pour couvrir la période de fermeture (par exemple, autoriser le personnel à anticiper sur le congé annuel à venir, etc.).

L'employeur doit communiquer de façon claire et transparente sur les effets du COVID-19 et des mesures de sécurité et de santé publiques sur l'activité de l'entreprise et sa situation financière. Cela peut aider les employés à comprendre le caractère inévitable des réductions d'effectifs et des arrêts de travail.

S'ils ne sont pas effectués dans le strict respect des obligations légales ou des conventions collectives, les licenciements sont susceptibles d'être examinés de près voire contestés par les travailleurs ou les syndicats. Il est recommandé à l'employeur, avant de prendre toute décision de mise en chômage technique des travailleurs (sauf si elle résulte d'une directive gouvernementale), de consulter les travailleurs ou le syndicat (le cas échéant) pour voir si des dispositifs alternatifs peuvent être mis en œuvre, et d'en informer les autorités compétentes (si nécessaire).

Il est important d'anticiper. L'employeur doit garder à l'esprit que l'activité va reprendre et qu'il aura besoin que ses employés qualifiés et formés reviennent. Il en va de l'intérêt de l'employeur de gérer les réductions d'effectifs et la mise en chômage technique de manière à conserver la confiance et la loyauté des travailleurs.

Les dispositions prévues par la législation nationale en cas de chômage technique

Le chômage technique est défini à l'article 32 (k) du Code du Travail comme l'interruption collective de travail, totale ou partielle, du personnel d'une entreprise ou d'un établissement résultant, soit de causes accidentelles ou de force majeure, soit d'une conjoncture économique défavorable. Sa durée n'excède pas 6 mois.

En cas de chômage technique et à défaut de convention collective ou d'accords par les accords d'Etablissement, les conditions d'indemnités sont déterminées par l'Arrêté n° 001/CAB/MTPS du 14 février 1995 fixant les taux d'indemnisation pendant la période de suspension du contrat de travail pour cause de chômage technique. L'indemnité pendant toute la durée de suspension du contrat du travailleur est, sous réserve des dispositions plus favorables des Conventions Collectives ou les accords d'Etablissements, égale à un pourcentage du salaire mensuel fixé comme suit :

- Cinquante pour cent (50%) le premier mois ;
- Quarante pour cent (40%) le deuxième mois ;
- Trente cinq pour cent (35%) le troisième mois ;
- Trente pour cent (30%) le quatrième mois ;
- Vingt cinq pour cent (25%) le cinquième mois ;
- Vingt pour cent (20%) le sixième mois.

Le ré déploiement peut être envisagé lorsque l'entreprise a plusieurs branches d'activités. La réduction des heures de travail peut s'opérer à travers le travail par rotation ou le service de quart. L'employeur peut également encourager les travailleurs à prendre leurs congés payés accumulés (comme le congé annuel ou le congé d'ancienneté). Des dispositions particulières peuvent être envisagées pour les travailleurs qui n'ont pas accumulé suffisamment de congés pour couvrir la période de fermeture (par exemple, autoriser le personnel à anticiper sur le congé annuel à venir, etc.).

▶ 6. Comment éviter les plaintes pour discrimination et protéger la vie privée des travailleurs?

6.1 Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation en lien avec le COVID-19?

Avec l'attention croissante accordée à la pandémie de COVID-19, la peur et l'anxiété se propagent rapidement et ceux qui tombent malades ou ont été exposés risquent d'être stigmatisés.

L'employeur doit réexaminer attentivement ses obligations en matière de sécurité et de santé vis-à-vis de ses employés et les prendre en considération. Cela doit être fait de manière à éviter que les pratiques de l'employeur puissent constituer une discrimination ou un harcèlement illicite à l'égard des travailleurs, ou des membres de leur famille, qui ont contracté le COVID-19.

L'employeur devra répondre du comportement de ses employés qui discriminent ou harcèlent des travailleurs ou des membres de leur famille ayant contracté le COVID-19. Pour éviter cela, l'employeur devra montrer qu'il a pris des mesures raisonnables pour prévenir ces comportements.

Quelques mesures raisonnables à envisager:

- ▶ adopter une politique de prévention de la discrimination, de la violence et du harcèlement au travail et appliquer les mesures nécessaires pour gérer ces problèmes (dans le contexte du COVID-19 et au-delà);
- ▶ dispenser des formations aux travailleurs pour réduire la stigmatisation sociale et prévenir la discrimination, la violence et le harcèlement à l'encontre des travailleurs, ou de membres de leur famille, en lien avec le COVID-19;
- ▶ encourager les travailleurs à faire preuve d'initiative, en signalant les incidents de comportement inapproprié, discriminatoire, abusif ou de harcèlement à leur responsable hiérarchique, au département des ressources humaines, au syndicat ou à la direction;
- ▶ se doter d'une procédure pour traiter les plaintes et signaler les actes illicites de discrimination et de harcèlement et prendre des mesures pour s'assurer que ces mécanismes de signalement et de plainte sont confidentiels, sexospécifiques et sûrs;
- ▶ encourager le recours large et non discriminatoire aux mécanismes de signalement et de plainte et veiller à ce qu'ils soient faciles d'accès pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, les personnes handicapées et les groupes minoritaires;
- ▶ et identifier les cas de discrimination et y répondre rapidement, conformément aux politiques et aux procédures en vigueur, et prendre des mesures pour prévenir la répétition de ce type de comportements.

Les dispositions fondées sur la législation nationale en matière de discrimination

Il n'existe pas de législation générique sur la protection des données personnelles au Cameroun. En matière de discrimination, il convient de se référer dispositions de la loi fondamentale. La Constitution du 18 janvier 1996 dans son préambule proclame que le travail est un droit et un devoir pour tout homme. Elle pose l'État comme le garant de l'égalité homme/femme et interdit toute forme de discrimination. L'on peut également se référer au Code pénal Camerounais

art.242, à l'article 3 alinéa 2 du Décret No 83-166 du 12 avril 1983 portant code de déontologie des médecins, à la loi n°2010/012 du 21 Décembre 2010 sur la cybersécurité et la cybercriminalité et au Décret n°2013/0399/PM du 27 février 2013 fixant les modalités de protection des consommateurs des services de communications électroniques.

« Est puni d'un emprisonnement de un (01) mois à deux ans et d'une amende de cinq mille (5.000) à cinq cent mille (500.000) francs celui qui refuse à autrui l'accès soit dans des lieux ouverts au public, soit dans des emplois en raison de sa race, de sa religion, de son sexe ou de son statut médical lorsque ledit statut ne met personne en danger »

Le Code du travail dispose (l'article 2 al. 1) que le droit au travail est reconnu à chaque citoyen comme un droit fondamental. Le texte aborde la question de l'égalité à travers la détermination des salaires : à conditions égales de travail et d'aptitude professionnelle, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession religieuse (art. 61-2).

En somme, est interdite, toute discrimination fondée sur la base des critères comme l'invalidité, le handicap le VIH et SIDA.....et le COVID-19, la liste des interdictions n'étant limitative.

Toutefois, l'on ne saurait considérer comme discriminatoires, les mesures visant à éviter de mettre en danger d'autres personnes au regard du statut médical d'un travailleur.

6.2 Comment l'employeur peut-il limiter le risque de plaintes pour discrimination illicite?

L'employeur peut minimiser le risque de plaintes pour discrimination illicite en appliquant les mesures définies au paragraphe 6.1 ci-dessus. Il peut aussi veiller à ce que toutes les décisions prises quant à la présence ou à l'aptitude médicale des travailleurs soient conformes aux orientations ou directives des autorités sanitaires nationales ou locales. Enfin, l'employeur peut endiguer ce risque en communiquant de manière appropriée avec ses employés sur ces questions.

6.3 L'employeur a-t-il le droit de recueillir des informations personnelles auprès des travailleurs ou des visiteurs?

L'employeur peut être amené à recueillir, utiliser ou divulguer des informations personnelles, y compris l'historique de voyage et l'état de santé, en vue de prévenir la propagation du COVID-19 et de gérer le risque de contamination sur le lieu de travail. L'employeur doit s'assurer que les procédures et les pratiques sont conformes à la législation nationale sur la divulgation des données de santé (le cas échéant).

La recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985 indique que la vie privée des travailleurs doit être protégée et que la surveillance de leur santé ne doit pas être utilisée à des fins discriminatoires ou de toute autre manière préjudiciable à leurs intérêts²³.

²³ Le paragraphe 11(2) de la recommandation (n° 171) sur les services de santé, 1985 contient d'autres dispositions sur la protection des données personnelles liées à la surveillance sanitaire réalisée par les services de médecine du travail et le paragraphe 14 affirme: «Les données personnelles relatives aux évaluations de la santé ne devraient être communiquées à des tiers que si le travailleur intéressé y

De manière générale, l'employeur ne doit pas divulguer les raisons pour lesquelles un travailleur est en congé ou travaille à distance, sauf pour les travailleurs qui ont besoin de cette information pour exercer leurs fonctions. Dans la mesure du possible, l'employeur doit informer les travailleurs qui ont été exposés à un fort risque de COVID-19 sur leur lieu de travail. Ce qui constitue un risque élevé dépend de la nature du travail et de la personne qui l'effectue et doit être déterminé en consultation avec du personnel médical qualifié.

Lorsqu'il fait cette communication, l'employeur doit faire des efforts raisonnables pour ne pas divulguer des informations permettant (seules ou associées aux informations accessibles au public) d'identifier la personne. L'objectif est plutôt de fournir aux travailleurs potentiellement exposés suffisamment d'informations pour bénéficier d'un avis médical et, si nécessaire, d'un traitement.

▶ 7. Ressources et contacts utiles

Contacts :

GICAM : Groupement Inter-Patronal du Cameroun,

Contact : 233 43 31 41/ 233 43 38 80

Web: www.legicam.cm

Email : gicam@legicam.cm

Personnes ressources :

- M. Vincent KOUETE, Secrétaire Exécutif Adjoint Email : ykouete@legicam.cm
- Mme Laure DIKONGUE, Responsable Juridique et fiscal Email : ldikongue@legicam.cm
- M. David NYAMSI, Secrétaire Général du Centre de Médiation et d'Arbitrage du GICAM
Email : dnyamsi@legicam.cm

7.1 Principales ressources

- (a) Organisation mondiale de la santé – Flambée de maladie à coronavirus 2019 (COVID-19)
- (b) Sites web gouvernementaux qui proposent des informations fiables et actualisées sur la situation du COVID-19 dans le pays et à l'échelle mondiale.

7.2 Principaux contacts

- (a) Ministère de la Santé
- (b) Les organisations d'employeurs et d'entreprises doivent ajouter leur nom

► Références et ressources

ACCI (Chambre de commerce et d'industrie australienne) (2020): «*COVID-19 Employer Guide: Managing the workplace in the face of the outbreak*», 16 mars. Disponible à l'adresse: www.victorianchamber.com.au/-/media/files/vcci/covid-19/covid19--employer-guide-ed-2-160320.pdf?la=en&hash=DA27020684457854A6B2214E1E5996CD3F2536E3 [consulté le 31 mars 2020].

Australie, gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud (2020): «*COVID-19 (Coronavirus) case definition*». Disponible à l'adresse: www.health.nsw.gov.au/Infectious/diseases/Pages/2019-ncov-case-definition.aspx [consulté le 31 mars 2020].

Bureau international du Travail (BIT) (2020a): «*Le COVID-19 et le monde du travail: Répercussions et réponses*», 18 mars. Disponible à l'adresse: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_739156.pdf [consulté le 31 mars 2020].

— (2020b): *Social protection responses to the Covid-19 crisis: Country responses in Asia and the Pacific*, 25 mars. Disponible à l'adresse: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_739587.pdf [consulté le 31 mars 2020].

Business New Zealand (non daté): «*Health and Safety at Work: coronavirus*». Disponible à l'adresse: www.businessnz.org.nz/_data/assets/pdf_file/0008/189260/200320-health-and-safety-covid-19.pdf [consulté le 31 mars 2020].

CIPD (2020): «*Coronavirus (COVID-19): employer response guide*». Disponible à l'adresse: www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/health-safety/coronavirus-employer-response-guide [consulté le 31 mars 2020].

Enterprise Singapore (2020): «*Guide on Business Continuity Planning for COVID-19*», 7 février. Disponible à l'adresse: www.enterprisesg.gov.sg/-/media/esg/files/media-centre/media-releases/2020/feb-2020/guide-on-business-continuity-planning-for-covid-19_2nd-edition_170220_final.pdf?la=en [consulté le 31 mars 2020].

Etats-Unis, Commission de l'égalité des chances dans l'emploi (2020): «*What you should know about the ADA, the Rehabilitation Act, and COVID-19*», 19 mars. Disponible à l'adresse: www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk_ada_rehabilitaion_act_coronavirus.cfm [consulté le 31 mars 2020].

IBEC (Confédération des industries et des employeurs irlandais) (2020): *HR Guidance – Business Continuity Planning/Coronavirus (Covid-19)*, 5 mars. Disponible à l'adresse: www.ibec.ie/-/media/documents/employer-hub/employment-law/contracts-and-conditions-of-employment/contracts/hr-guidance_business-continuity-planning-and-coronavirus-5th-march-2020.pdf [consulté le 31 mars 2020].

Organisation mondiale de la santé (OMS) (2020a): *Flambée de maladie à coronavirus 2019 (COVID-19)*. Disponible à l'adresse: www.who.int/fr/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019 [consulté le 31 mars 2020].

— (2020b): «*Considérations relatives au placement en quarantaine de personnes dans le cadre de l'endiguement de la maladie à coronavirus 2019 (COVID-19)*», Orientations provisoires, 29 février. Disponible à l'adresse: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331364/WHO-2019-nCov-IHR_Quarantine-2020.1-fre.pdf [consulté le 31 mars 2020].

— (2020c): «*Getting Your Workplace Ready for COVID-19*», 19 mars. Disponible à l'adresse: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331584/WHO-2019-nCov-workplace-2020.2-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [consulté le 31 mars 2020].

Singapour, ministère de la Main-d'œuvre (2020). «*Advisory on safe distancing measures at the workplace*», 13 mars. Disponible à l'adresse: www.mom.gov.sg/covid-19/advisory-on-safe-distancing-measures [consulté le 31 mars 2020].

UNICEF (Fonds des Nations Unies pour l'enfance) (2020): «*Guidance for employers on flexible work arrangement and other good workplace practices in the context of COVID-19*». Disponible à l'adresse: www.unicef.org/mongolia/media/1476/file [consulté le 31 mars 2020].

► **Contact**

GROUPEMENT INTER-PATRONAL DU CAMEROUN

Douala, Bonanjo, Rue des ministres (1081)
B.P. : 829 Douala, CAMEROUN

Tél. : 00237 233 42 31 41 / 233 42 64 99
222 23 12 24 / 222 23 12 25

Web : www.legicam.cm
Email : gicam@legicam.cm



GROUPEMENT
INTER-PATRONAL
DU CAMEROUN

Agir & réussir ensemble